

地域のジェンダーギャップ 解消に向けて

地域経済の活性化や社会の多様性を実現する上で、女性が活躍し、すべての人が働きやすい職場をつくることは重要な取り組みです。政府においても、女性に選ばれる地域づくりや、女性活躍・男女共同参画の取り組みの一層の加速化を重点施策と位置づけています。

今号では、東北および新潟地域の発展に向けて企業活動を支援している公益財団法人東北活性化研究センターと一般社団法人東北経済連合会が取り組んできた女性活躍の実態把握と企業への支援等についてご紹介します。

また、同地域の企業2社にダイバーシティ推進に向けた取り組みについてお話を伺いました。

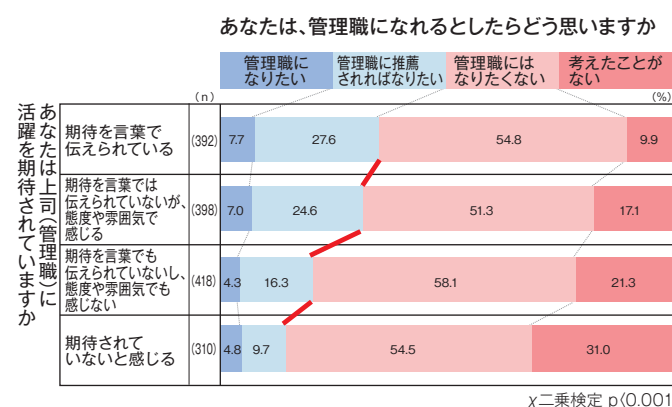
若手や女性の流出に課題感を持ち、 初めて女性の活躍状況に関する調査を実施

公益財団法人東北活性化研究センター（以下「活性研」）では50年以上にわたって東北6県及び新潟県における地域活性化や産業活性化に関する調査研究や人財育成などの支援を行っている。2014年に日本創成会議で消滅可能性自治体が発表されたことを受け、地方においても若年層や女性の流出問題への関心が高まり、2020年に東北・新潟地域の女性活躍状況調査を初めて本格的に実施。

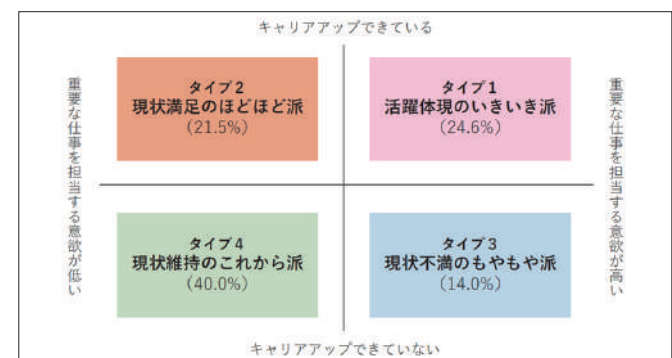
「21世紀職業財団では女性活躍やダイバーシティに関する面白い調査をされているなどと思い、この調査の企画提案をお願いしました」と話すのは、活性研で調査研究部主任研究員としてこの調査にも携わった伊藤孝子氏。当初は女性対象の調査を考えていたところ、財団からの「男性も入れて調査をやりましょう」とのアドバイスで、東北・新潟地域と首都圏で働く男女の比較を見ていくことに。「今まで自治体による県内の女性活躍に関する調査はありましたが、男性と比較するような調査はなかったので、非常に良い調査になりました。また、当時はコロナ禍だったこともあり、夫婦の家事分担の変化等についても見ることができ、時勢も踏まえた調査になりました」（伊藤氏）。

東北・新潟地域では、首都圏と比較すると女性の活躍が進んでいないこともデータで明らかになった。女性の活躍を阻害しているのは女性本人の意識だという風潮もある中で、そうではなく企業の取り組み姿勢や職場風土、管理職の部下育成も一因であるという根拠を数値で出せたことも大きかったという。「昭和的な価値観がまだまだ残っていることも改めて感じました。女性自身もその価値観に縛られていて、それが活躍のしづらさにつながっているのではないのでしょうか。女性たちが都心部に出してしまう原因を突きつけられた非常に貴重なデータとなりました」（伊藤氏）。

図表1 【東北圏女性】上司からの期待別昇進意欲



図表2 女性活躍4つのタイプ



東北・新潟地域で働く女性の意識を元に4つのタイプに分類し、その特徴と課題の分析も行った。

その結果、首都圏と比較して重要な仕事を担当する意欲が低く、キャリアアップも実感できない「現状維持のこれから派」がボリュームゾーンであることが明らかになった。

図表1・2とも（公財）東北活性化研究センター「東北における女性活躍推進の実態と働く女性の意識調査」（2021年3月）より

自由記述の回答からは、若年層からも「女性活躍なんてナンセンスで時代遅れだ」と、「女性活躍」という言葉に対して結構冷ややかな目で見ていることを改めて感じたそう。「そういう意見があったのは新鮮でした。東北圏では女性活躍の意義が伝わっていないという割合も高いことが結果として出ましたので、女性活躍推進に対して誤解が生じている部分もあるかもしれないと思いました。今は外国人や障がい者など多様な人材の活用も重要になっていますが、女性の活躍が進んでいないまま言葉だけが“もう古い”みたいな流れになっていくのはちょっと怖い、という気がしています」（伊藤氏）。



（公財）東北活性化研究センター
調査研究部主任研究員
伊藤孝子氏

企業間の情報共有とネットワークづくりを目指し 調査結果を活かした勉強会を開催

一般社団法人東北経済連合会（以下、「東経連」）では、『わきたつ東北』をビジョンに掲げ、産業経済と地域政策の両面から企業を支援。特に多様な人材の活躍推進に関しては活性研と連携して活動している。広報を担当する企画部長の乗田宏悦氏は「この地域の人口減少については以前から東北・新潟が最も深刻だと指摘されていましたが、活性研の調査を通じて若年層や女性の流出が浮き彫りになり、その後の活動の根拠につながったのは大きかった」と話す。2021年には東経連主催で経営層に向けてダイバーシティ&インクルージョンをテーマに講演会を開催した。これまで女性の活躍に関心のなかった経営者の気づきにもなってもらいたいという思いがあったと乗田氏。まず変わってもらいたいのは企業経営者だと伊藤氏も強調する。

活性研では、調査結果での提言を元に21世紀職業財団との共同で勉強会を企画。主旨に賛同した東経連のバックアップを受け、ブレ勉強会を経て2022年度から本格的に開始した。「3年間で経営層から管理職層や一般社員まで対象を広げ、座学だけでなく参加者同士で話し合う時間も設けました。とても好評で、女性管理職同士の横のつながりもできるいい機会になりました」（伊藤氏）。乗田氏も自ら勉強会に参加し、双方向のコミュニケーションを生む勉強会のよさを実感したという。「他社の課題を知ることで自社の課題に気づくだけでなく、『自分の会社は結構いいことやってるな』ということにも気づいた人も多かったのでは」（乗田氏）。

調査実施以降の取組み

- 2020年度** ● 東北圏女性活躍推進調査実施
- 2021年度** ● プレ勉強会2回実施
 - ・ アンコンシャスバイアス
 - ・ 男性の育児と仕事の両立
- 東北経済連合会にて経営層に向けて講演
 - ・ 経営戦略としてのダイバーシティ&インクルージョン
- 2022年度** ● 勉強会実施（1年目）
 - ・ さらなる女性活躍推進に向けた取組み指南
 - ・ デュアルキャリアアップをめざして
 - ・ 女性管理職のネットワーク勉強会
 - ・ 女性部下の育成
- 2023年度** ● 勉強会実施（2年目）
 - ・ 女性管理職が少ない真の理由
 - ・ インクルージョンの推進（経営者の回）
 - ・ 時間制約社員のマネジメント
 - ・ 女性管理職パネリストセッション
- 2024年度** ● 勉強会実施（最終年）
 - ・ これからのリーダー①上司が育てる「コーチングアップ」
 - ・ これからのリーダー②心理的安全性を高めるアサーション
 - ・ デュアルキャリア・アップを増やすには？
 - ・ 「共働き・共育て」男性パネリストセッション

2023年度年間目標
出産しても就業継続しやすい環境の充実
—管理職の理解促進とマネジメント力の向上—

2024年度年間目標
自分で考え実現する自律的なキャリア形成を
支援しダイバーシティを推進する
—ターゲット層：女性社員のみなさん男性社員も含める—

最近、仙台市をはじめダイバーシティ推進を盛り上げていくという動きも見られるようになり、今後は各県の中小企業の女性たちにも広がっていくことを期待したいと話す伊藤氏。一方で、東北・新潟地域では人口減少に伴う課題がまだ多く残っており、乗田氏は高齢者と若者の割合が影響しているのではと推察する。「首都圏では40代が最も多いのですが、この地域では60代以上が多く30代、40代が少ないため、昔ながらの職業感が根強く残っているのかもしれない。若者を会社の中心に置きながら、男性も女性もシニアもいきいき働いていて、副業・兼業者、障がい者も外国人も同じように働いている、そんな多様性を重視している会社が残っていくような気がします」。



（一社）東北経済連合会
企画グループ部長 乗田宏悦氏

活性研においても、2021年に首都圏の副業・兼業人材を東北圏に呼び込むための調査を実施し、今年は特定技能外国人材に焦点を当てたアンケートとインタビュー調査を実施しているとのこと。「10年後にまた女性の活躍状況を調査してみるのも面白いかもしれないですね。もしかすると、10年後も何も変わっていないという結果になるかもしれません。ですが、これは誰かの問題ではなく、自分事として捉えて変えていこうという意識になってもらうことが重要です。共に考え、共に取り組んでいくことで、変化は生まれてくるのでは。そんな理想を持って、東北・新潟の企業や自治体、地域全体を支援する活動を続けていきたいと思っています」（伊藤氏）。

【企業事例】 株式会社秋田銀行 秋田県

人的ネットワークの構築により、女性のキャリア意識を醸成 一人ひとりが強みを活かして成長できる職場へ



株式会社秋田銀行
人事部 プランナー
伊藤 綾子氏

研修を階層ごとに実施し、
女性のキャリアを支援

「かなり早くからダイバーシティ推進に積極的に取り組まれて、「えるぼし」「くるみん」の認定や様々な表彰を受けられていますね。そのような中で、どのような経緯で東北活性化研究センター実施の勉強会にご参加いただいたのでしょうか。」

伊藤氏：ちょうど当行で「女性活躍推進」から「ダイバーシティ推進」へと移行する時期に東北経済連合会から案内をいただき、推進施策を企画する業務担当者として知識を深めるために参加させていただきました。

「2023年の勉強会では女性管理職の回にご登壇いただきましたが、伊藤様のご経歴についてお聞かせください。」

伊藤氏：私は入行前に中国への興味が高じて北京に語学留学をしました。帰国後は地元に戻り、秋田銀行の営業店勤務を経て、留学経験を活かせる本部の外国為替業務に長く携わりました。2017年に海外への販路開拓を支援する海外ビジネスサポート室長のポジションに就き、その後は経営企画部の広報CSR室、長活き推進プロジェクト推進室を経て、2022年から人事部のダイバーシティ推進担当になりました。

これまでの経験を活かしながら、女性だけではなく、シニア層や障がいのある方など、みんながそれぞれの強みを活かして成長してもらえるよう、また、ワークライフバランスの実現や仕事と子育てや介護の両立支援を進めているところです。勉強会では、ダイバーシティ推進に必要な考え方を学び、他社との交流を通じて、私たちだけではなく地域全体が抱えている課題だと改めて認識しました。

「「ダイバーシティ推進」へと移行されてからは、どのような取り組みを進められているのでしょうか。」

伊藤氏：ダイバーシティを進めていく上で、まずは2023年5月に「職員がいきいきと活躍できる職場づくり」、「ワークライフバランスの推進」、「企業価値の向上」を当行が取り組む“ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンの基本的な考え方”として決めました。女性管理職を増やしていくためには、キャリア意識の醸成や女性自身のマインドセットを行う支援が必要だと考え、役席（係長職相当）に上がる一步手前の層には将来、管理職になるイメージをもってもらう機会としてキャリアリーダーシップ研修、役席者にはキャリアマネジメント研修など、階層ごとに研修を実施しています。役席者以上の女性割合は2024年度で25.3%と増えつつあるところです。

女性同士のネットワークづくりの場を提供

伊藤氏：秋田銀行の独自の取り組みとしては、ワークショップ「Chatomo（チャットモ）」を開催しています。Chat（雑談）とTomo（友）を組み合わせた造語で、情報共有や悩みの相談など気軽に雑談できるよう、2023年4月から導入した女性のためのコミュニティです。

女性は男性に比べて異動や職務経験が限定的で、業務範囲を超えた横のつながりを持つ機会が少ない状況であったことから、女性同士のネットワークづくりを目的に企画しました。ワークショップでは上位階層の先輩をゲストに招き、先輩と雑談しながら悩み相談やアドバイスを受けられる等、モチベーション向上やキャリアアップに対する意識を醸成する場にもなっています。

「今期も継続されているのですか。」

伊藤氏：これまでは半期ごとにメンバーを交代していましたが、5期目となる今期からは1年を通して参加できるようにしました。また、当初は若手中堅女性を中心に4名ずつ2グループで行うワークをイメージして、8名からスタートしましたが、ニーズに応じて、今回は法人融資担当者や県外支店勤務のグループでの実施を試みました。これまで延べ40名が参加しています。

また、5期目となる今回からは、本店までの移動に時間がかかるエリアに勤務する行員が参加しやすいよう、県南地区でのエリア開催を実施しているほか、若手中堅だけでなく管理職の女性

や若手の男性の「横のつながりをもっと増やしていきたい」「成長機会やキャリア形成につなげたい」との声を受けて「女性管理職」向けワークショップと、営業店に勤務する男女行員を対象に自身のキャリアパスを築くために「本部業務チャレンジ」のワークショップも立ち上げました。

「Chatomoは分野ごとに数名ずつという少人数で開催されているんですね。」

伊藤氏：やはりワークをするには各分野4～6名程度がちょうどいいと考えています。参加者同士が仕事上で分からないことを教え合ったり、仕事以外のちょっとしたことでも話せるようになったりして、Chatomoでの交流を楽しみながら成長しあう仲間としてのネットワークにもつながっていくという相乗効果が生まれています。



ワークショップ「Chatomo」の様子

女性の融資スキルの底上げとともに 性別役割分担意識の解消を図る

「銀行業務の中でも法人融資業務に携わる女性が少ないと聞きますが、秋田銀行ではどうですか。」

伊藤氏：当行においても女性のキャリアを考えるとネックになっているのは、女性は銀行の窓口の業務、個人営業係に携わる者が多く、法人の融資担当になる機会が少ないことです。そこには固定的な性別役割分担意識も潜んでいたかもしれません。そこで、若手がジョブローテーションで経験を積むことのできる仕組みをつくるとともに、融資スキルの底上げを図るために女性向

けの融資スキルアップ研修会を開催しています。Chatomoでも、法人融資を担当している女性先輩や本部メンバーにゲスト参加してもらう回を開催したところ、とても好評でした。

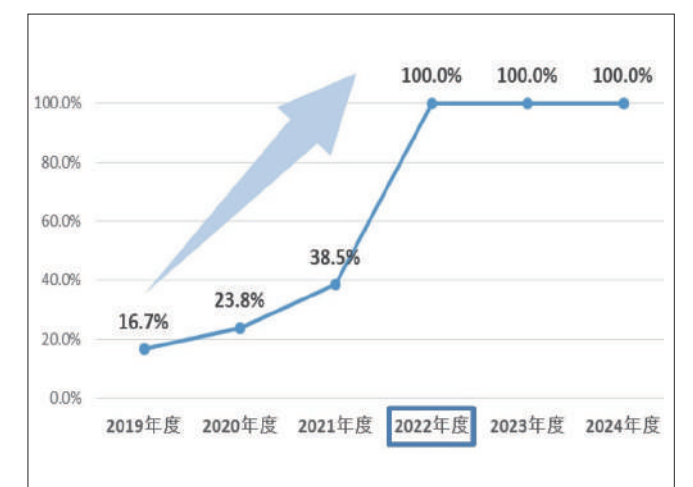
行員には性別役割分担意識への気づきの機会としてアンコンシャスバイアス研修を行っています。

育休取得率が100%になったことで
男性自身の意識も変化

「育児との両立支援についてはいかがですか。」

伊藤氏：育休から復職する前に復職に対する不安を取り除くためのオンラインミーティングを行っています。ミーティングには夫婦での参加も可能にしています。また、『仕事と子育ての両立支援ハンドブック』を作成し、出産する女性はもちろんその配偶者、またそれぞれの上司がどんなことに対応すべきかについてもこの1冊に盛り込みましたので、育休対象者だけでなく、皆に冊子を見てもらえるよう工夫しました。

男性の育休取得率については、2021年度は38.5%であったことから2022年に男性行員へのヒアリングを行ったところ、上司が休ませないということではなく、本人の「先輩や同僚がこれまで男性育休を取得していないのに自分だけが取得するのは申し訳ない」という気持ちが先に立って育休を取らない男性が多いことがわかりました。そこで、対象者の上司からも働きかけてもらうことで2022年度以降は取得率100%を維持しています。ただし、取得日数は平均で16日なので、より長く取得できるような環境を目指して取り組んでいるところです。



男性職員の育休取得率

【企業事例】株式会社秋田銀行

秋田県

—昨年度の勉強会には職員の鈴木様に「共働き・共育て」の男性パネルディスカッションにご登壇いただき、忙しい中でもメリハリをつけた勤務で共育てをされているとお話いただきました。男性自身の意識の変化を感じられている部分がありますか。

伊藤氏：子どもの具合が悪くなった時に迎えに行くのは女性という傾向はあるのですが、最近では男性が迎えに行くケースも増えていて、周りの理解も得られるようになってきたのは大きな変化だと感じています。やはり男性の育休取得率が100%になったことがベースになっているのかなと思います。当行には1時間単位で休みを取得できる制度もありますので、子どもを病院に連れていったり、子どもの行事に参加するなど、制度を活用しながら男性も育児参画ができるようになってきたと感じています。

今年の10月からは「1st Birthday休暇」を導入しました。「育休は子の1歳の誕生日の前日まで」という制度になっているため、子どもの1歳の誕生日をしっかりと祝いしたいのに泣く泣く復職、という流れが慣行となっていたのですが、その日は夫婦で休むことができるようにしました。

—その他の取組みについてもお聞かせください。

伊藤氏：障がいのある職員の活躍を支援するために、ジョブコーチの資格を取得したシニア層の職員が活躍しています。障がいのある方が培った技能を競うアビリンピック大会には、昨年2名、今年4名が参加しました。

他にもフラットな関係性構築のための職員間の呼称「さん」付けや、働きやすさ向上や自主性を尊重した服装のビジネスカジュアルを全職員に拡大するなど、様々な面から取組みを進めています。

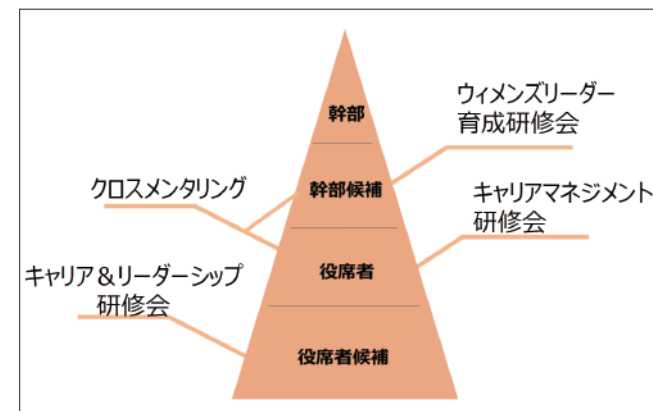
クロスメンタリングや幹部候補者の育成
他行とのネットワークも構築

—一次世代行動計画は2028年までの計画となっていますね。こちらに込めた思いがありましたら教えてください。

伊藤氏：2024年度時点で10.4%の女性管理職比率を18%以上にするという目標を掲げています。今年からの試みとしては、岩手銀行とのクロスメンタリングの実施です。岩手銀行と当行がア

ライアンスを結んでいることから、秋田銀行のメンターには岩手銀行のメンティ、岩手銀行のメンターには秋田銀行のメンティが付き、現在8組のペアで半年間のメンタリングを実施しています。他行の考え方などは参考になりますし、刺激や違いを感じながらもたくさん得られるものがあります。同じ会社の中では話づらいことを相談できる場にもなっているようです。

次の目標としては、将来の幹部候補者の育成です。行内では組織経営の重要な意思決定に参画するための思考力を養うためのウィメンズリーダー育成研修を実施しています。地方銀行協会*でも女性幹部職養成講座を開催していますので、この3年間は当行から毎年2名ずつ派遣しています。そこで他行の幹部候補たちと切磋琢磨しながらネットワークを築いているようです。



女性向けキャリア開発プログラム

この4月からは人事制度も変わりました。年齢や経験、勤続年数といった年功的な考えを見直して、多様な人材が成長・活躍できるよう役割や能力に応じた評価になっています。

これまで特に子育てと両立している女性はプレイヤーのままで頑張りたいという意識が強い傾向でしたが、最近は女性もマネジメント力を身につけてきていると感じています。全職員が自身の強みを活かして誇りを持って仕事をしてもらいたいですね。まだまだ推進すべきことはあるので、様々な声を聞きながらよりよい職場にしていきたいと思っています。

*会員銀行の地域活性化や金融サービスの向上等の支援を行う団体。

DATA

株式会社秋田銀行

創 業：1879(明治12)年1月

本社所在地：秋田県秋田市山王三丁目2番1号

事 業 内 容：銀行業

従 業 員 数：1,206名

(2025年3月末現在)

【企業事例】株式会社有沢製作所

新潟県

管理職への不安解消や業務の見直しを図り、「まずはやってみよう」とチャレンジの機会を提供



株式会社有沢製作所
取締役常務執行役員
イノベーション推進本部 本部長
兼 開発支援部担当
事業戦略推進本部 副本部長
分析センター担当

田井 誠氏

女性の不安を解消し、
キャリアの道筋を作っていくことが必要

—女性活躍推進に取り組んでいこうと思われた背景についてお聞かせいただけますでしょうか。

池田氏：当社は新潟を拠点に電子材料やディスプレイ材料等、多岐にわたる製品を開発・製造しています。その中心となる製造部門に従事する社員は約400名、男女比は約80%が男性と、圧倒的に男性の多い会社です。現社長が就任してから10年が経ちますが、「性別にかかわらず有能な人に活躍してもらうためには、キャリアの道筋をしっかり作っていく必要がある」という就任当初からの考えのもと、多様性の推進や女性管理職の活躍を中期経営計画に掲げて取り組んできました。

ちょうどその頃に東北活性化研究センター（活性研）から東北・新潟地域の企業を集めた勉強会開催の案内をいただきましたので、当社からは開催テーマごとに手を上げた社員が参加しました。取組みを進める上で当社の課題となっていたのは、いわゆる「男性社会」であった中で女性が活躍するために、本人の不安をどのようにクリアしていくかということでした。社内研修ではモデルケースとなる社内の取締役や他社の方々から、これまで順風満帆にキャリアが進んだわけではなく、厳しい局面もありながら自己変革と周囲の協力を得て乗り越えてきたという話を聞くことができ、とても参考になりました。

—活性研実施の勉強会では女性管理職をテーマに取り上げ、池田さんにもご登壇いただきました。

池田氏：実は当社も歴史の中ではリストラを行った時期があり、私よりも上の世代の社員がかなり抜けてしまっていました。先輩女性も事業縮小によって退職せざるを得なかったことを目の当たりにして、残された自分たちにキャリアアップの機会を与えていた



株式会社有沢製作所
執行役員 総務部担当

池田 和美氏

だけるのであれば、精一杯頑張らなければという思いがありました。徐々に管理職の女性が増えてきているので、確実に次の世代につながっていると感じています。

執行役員も女性が増えており、現在は3名です。全員が当社でキャリアを積んだ社員の登用です。当社の平均勤続年数は性別による差が無く、その意味ではもともと平等性はあったと思います。ただ、職位への登用の面ではそうではない面もあったと思います。政府が多様性についての目標を掲げた事も重なり、社内でもそうした状況を変えていきたいというタイミングとなりました。最近では、予備軍となる管理職一歩手前の中間監督層にも女性が増えてきました。

人事制度を見直すとともに
新しいポストを導入

—新しいポストというのはどのような職位ですか。

池田氏：管理職イコール仕事が大変、だから管理職になりたくないという意見も一部にはありました。まずはその大変さを改善するために、新しい管理職のポストをつくり、業務を切り分けてシェアできる体制にしました。技術部門と製造部門に導入し、このポストに女性を積極的に登用しました。登用された社員は、最初は新たな業務への負担も多かったのですが、「私なんか」と遠慮せずに活躍できるようになってきました。それだけでなく切り分けによって軽減した業務分を、ほかの職位者が開発やものづくりに集中できるようになった、と実感する好循環も生まれました。

—制度の見直し等も進められたのでしょうか。

池田氏：資格昇格制度の見直しを2020年度に行いました。以前は11等級あった資格を4等級という大きな括りとしました。もちろんメリット・デメリットはあるのですが、昇格ありきの業務成績評

価値になっていないかを見直し、人材育成についても長期的・多面的に育成する仕組みになりました。同じランクで実力があれば、年齢や性別にかかわらず登用されるというバックボーンが形成されたと思います。

—女性が遠慮せずに活躍できるようになったとのことですが、何か工夫をされたのですか。

池田氏：会議の企画や進行をしたり、ファシリテーターを務めてもらう等、チャレンジする場を設けました。信頼して任せ、上司はそれがうまくいくように育成するという一連の流れができました。

田井氏：まずはやってみる。やってみてダメだったら、その時にどうすればいいかを考えればいい、というところから始めました。トップダウンも非常に大きかったと思っています。社長はよく「やりなはれ」と言っていていろいろなチャレンジをさせてくれます。「やってもいいんだ」という意識が女性に限らず社員の中でだんだんと芽生えてきた感じです。

女性の管理職登用についても、当初は「なんであの人がその職位に就くことができるのか」といった疑問の声もありました。そういう意見も出るだろうということは想定していましたので、管理職になった彼女たちには「そういう声には実力で示すしかない。やることをやっていけば誰も文句は言えないから、一緒にやりましょう」と伝えました。

新ポストを導入して2年目となりましたが、彼女たちからこれまでの管理者では考えられないような様々な提案をしてくれるようになり、今まで以上に管理職への意欲が向上したと、成果を感じます。今では彼女たちがいなくなったら困るという声も上がっています。

—新しいポストには女性のみが就いているのですか。

田井氏：いまは女性のみですが、これは女性のみを登用するポストではありません。いま思えば男性も登用していればよかったかもしれないですね。ただ、若手の女性からは「目指すところが見えた」という声も出ていますので、女性でも管理職になれるんだという意識の変化にもつながっているようです。

池田氏：新任管理職や管理職候補の女性には、年2回ほど社外取締役の女性2名との意見交換や悩み相談の場を設けていて、非

常に有効に機能していると思います。また社外取締役とは、男性の部長職を集めてダイバーシティやアンコンシャスバイアスについて意見交換を行ったり、女性に限らず新任の管理監督者との相談・懇談の場も設けていて、新鮮な意見交流の場になっています。

働く環境について 自分事として考えてもらう

—社長が直接社員と話す機会も作られているんですね。

池田氏：ちょうど先日、昨年と今年の新卒社員約25名を集めて、社長が自らプレゼンして若手社員との意見交換を行い、「社長とフランクな話ができる機会があつてとても良かった」と大きな反響がありました。社長だけでなく、執行役員もそれぞれの専門エリアについて、どのような考えで事業を進めているか社員と話す機会を設けています。

—社員同士の意見交換の場もあるのですか。

池田氏：9月に、新しい技術開発棟のイノベーションセンター（ARISAWA Innovation Center）がオープンしました。「外の業者が作った箱ではなく、自分たちで作ったと言えるものにしたい」という社長の思いから、若手社員が中心になって部門を超えて意見を出し合いながら実現していきました。

田井氏：自分の意見が反映されていると思うと、働く上でモチベーションが全然違うと思うんですね。例えば、「実験室で実験を行った後に打ち合わせをする場所もほしい」、「寝転んで仕事する場所があるといい」、「1人でこもれるような部屋を作りたい」といった様々な要望を形にしました。また、これまで技術開発の部門ごとに分かれていた実験室を1つにしました。壁がなくなったことで全く関係ない部門同士の会話も生まれています。

池田氏：イノベーションセンターの建設にあたり、将来、当社でどんな働き方をしたいか、自分はどうなりたいか、何をすべきか等、部門横断でいろいろなテーマのディスカッションやワークショップが行われました。全社員が自分事として、働きやすく、将来や仕事について考えることのできる機会となりました。今後も続けていきます。



新たにオープンした施設「ARISAWA Innovation Center」

育休は休むことが目的ではなく 共に子どもを育てていくことが重要

—御社で働く方は地元出身者が多いのでしょうか。

池田氏：技術系は理系出身者がほとんどで、新潟県内もしくは近県出身者が約9割です。最近はこの地域に縁もゆかりもない学生が希望してくれることもあります。常にいろいろな分野での製品開発が行われていますので、開発から量産、販売までチャレンジできるところが当社の魅力でもあると思っています。

18歳人口はどんどん減っていきますので、毎年同じ採用活動をしているだけでは限界が訪れます。当社が大事にしているのは、「とにかく来てもらう」ことです。オンラインでは伝わらない部分を対面によって、業務だけでなく会社の方針や職場の雰囲気、将来などについて直接話すことで相互理解が深まると感じています。

—内閣府の『男女共同参画白書』によると、「家事・育児・介護は女性の仕事」等の固定的な性別役割分業意識が地方には根強く残っているという分析結果も出ていましたが、御社ではいかがですか。

池田氏：地域性で言いますと、地元企業で働く人は長男・長女で両親と同居あるいは近くに住んでいる割合が高いので、いざという時にサポートしてもらうことができます。そういった意味では、逆に出産後も辞めずに復職しやすい理由の一つかと思います。

また、地域に子育て支援のNPO団体があり、当社とのつながりもありますので、育児サービスの支援情報の提供、男性に対するセミナーの実施など、子育てに関するサポートが盛んな地域だと思います。

—(活性研が実施した)勉強会では、御社の男性管理者に“共働き・共育で”の日常について発表していただきました。すごく印象に残っているのが、「両立しながら働いている管理職がいることをもっと社内に示していきたい」とおっしゃっていたことです。

田井氏：男性の育休取得率は2024年度で54.5%です。前年度の38.1%からは増えてはいますが、何人かの男性に育休を取らない理由を聞いたところ、「ばあちゃんもじいちゃんもいるのだから、あなたは育休を取らないでいいから会社に行ったら、と言われる」との声も聞かれました。

池田氏：育休は休むことが目的ではなく、子育てという尊い仕事を、役割を分かち合いながら一緒に子どもを育てていくという意味を共有することが大事だと考えています。ですから、1週間でもいいから男性にも育休を取ってもらいたいと伝えています。勉強会での話をできるだけ多くの社員にも聞いてもらいたかったので、社内的にもアナウンスして参加を促しました。

もう一つ、お子さんが生まれた社員には上司から会社のロゴ入りエプロンを渡しています。人事からではなく、上司から手渡しするところがポイントで、上司はエプロンを渡す時に部下と会話を交わすことでコミュニケーションが図れます。上司側の意識醸成と、休みたい人がちゃんと申告できる仕組みにしたいという狙い、そして会社は仕事も家庭も大切にする社員を応援している、というメッセージがあります。

—今後のお取組みについてお聞かせください。

池田氏：サーベイで見えてきたのは、キャリアビジョンが見えにくいということです。当社は技術だけでも多岐にわたっていますし、製造や営業もあります。自分がこの会社でどのように成長できるかというキャリアモデル提示はこれまでありませんでしたし、伝えにくいものでしたので、その視覚化ができれば、自身の将来を考えられる指標になるのではないかと考えています。

DATA

株式会社有沢製作所

創 業：1909(明治42)年4月8日

本社所在地：新潟県上越市南本町1-5-5

事業内容：電子材料、産業用構造材料、電気絶縁材料、ディスプレイ材料などの製造・販売

社員数：単体604名

(2025年3月末現在)